



# Evaluation des diplômes Licences Professionnelles – Vague B

## ACADÉMIE : NANTES

Établissement : Université d'Angers

Demande n° S3LP120002220

Dénomination nationale : Gestion des ressources humaines

Spécialité : Gestion des compétences

## Présentation de la spécialité

Ouverte en 2006 et portée par l'IUT d'Angers, cette licence professionnelle vise à former des collaborateurs dans les domaines de classification, d'appréciation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les métiers visés sont : assistant RH, chargé de mission, consultant RH. Cette formation se veut être un pont entre les formations de techniciens et celles de cadres (niveau « Master »). Contrairement à d'autres formations proposées dans des universités voisines, elle assume un profil généraliste. Elle a une très forte attractivité (près de 20 candidats pour une place) et le recrutement très sélectif est diversifié. Elle accueille aussi des stagiaires de formation continue. Localisée à Angers, elle ne propose pas de formation en alternance.

## Indicateurs

Principaux indicateurs (moyenne sur 4 ans ou depuis la création si inférieure à 4 ans) :

Nombre d'inscrits	25
Taux de réussite	95 %
Pourcentage d'inscrits venant de L2	10 % - 30 %
Pourcentage d'inscrits en formation initiale (hors apprentissage et contrats de professionnalisation)	10 % - 45 %
Pourcentage d'enseignements assurés par des professionnels	56 %
Pourcentage de diplômés en emploi (à 1 an et à 3 ans)	70 % - 90 %

## Bilan de l'évaluation

- Appréciation globale :

L'équipe pédagogique, en lien avec les milieux professionnels locaux et régionaux, a fait le choix de proposer une formation plutôt généraliste, au risque d'une difficulté à se positionner en termes de compétences vis-à-vis des masters du même domaine. Ce choix semble avoir été validé au travers du bilan proposé : très bonne attractivité de la formation, bon taux d'insertion professionnelle (à nuancer néanmoins en raison de la fragilité des informations fournies). Les professionnels assurent une bonne partie des enseignements, en particulier sur le cœur de métier ; ils participent aussi au comité de pilotage de la licence.



Le recrutement est assez diversifié puisqu'il mêle des étudiants venus de BTS, de DUT et de licences générales. La formation accueille aussi un contingent, d'inégale importance suivant les promotions, de stagiaires de la formation continue. On aurait aimé avoir quelques informations sur leur origine et sur le pourquoi de telles variations, surtout lorsqu'ils occupent presque la moitié des places ouvertes. Ces imprécisions et le manque de caractère réflexif des informations données sont d'ailleurs une des caractéristiques du dossier faisant le bilan et présentant l'avenir de cette jeune formation.

Comme la fiche d'auto-évaluation (d'ailleurs différente du modèle proposé par l'université), semble avoir été rédigée par le porteur de la licence et n'apporte pas d'informations utiles. L'évaluation de cette formation en a donc été rendue particulièrement difficile, de nombreux points n'ayant pu être vérifiés. Cela impacte donc pour partie la notation.

- Points forts :
  - Les besoins réels en collaborateurs RH dans des structures de taille moyenne.
  - Une très bonne attractivité et un recrutement diversifié.
  - Une forte participation des professionnels à l'enseignement.
  
- Points faibles :
  - Le suivi des diplômés est insuffisant pour vérifier la qualité de l'insertion.
  - La participation des professionnels n'est pas clairement présentée (hors enseignements).
  - La très insuffisante qualité du dossier.

## Notation

- Note de la spécialité (A+, A, B ou C) : B

## Recommandations pour l'établissement

Une simplification de l'architecture de la formation (nombre très élevé d'unités d'enseignement, multiplication des notes) et une meilleure structuration de l'équipe pédagogique (pléthorique au regard des volumes horaires délivrés) pourraient être aisément envisagées. La participation des professionnels au fonctionnement même de la formation, au-delà d'un comité de pilotage jouant pour partie le rôle d'un conseil de perfectionnement, est à renforcer. La formalisation des partenariats serait utile, et en lien, une réflexion avec les professionnels sur une ouverture à la formation en alternance, ce mode de formation étant souvent présent dans ce domaine.

Le suivi des diplômés devrait être renforcé, les taux de réponse aux enquêtes ne permettant pas de vérifier l'apparente bonne qualité de l'insertion professionnelle.

A l'avenir, l'auto-évaluation conduite par l'établissement devrait veiller à la production de dossiers plus complets et plus précis.